

<研究ノート>大学生の卒業後追跡調査におけるワークルール認知と労働組合認識の変化

UENISHI, Mitsuko / GOTO, Kayo / NAGUMO, Chiaki / UMEZAKI, Osamu / 南雲, 智映 / 後藤, 嘉代 / 上西, 充子 / 梅崎, 修

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン : 法政大学キャリアデザイン学会紀要 = Lifelong learning and career studies

(巻 / Volume)

13

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

67

(終了ページ / End Page)

81

(発行年 / Year)

2016-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00012819>

大学生の卒業後追跡調査における ワークルール認知と労働組合認識の変化

法政大学キャリアデザイン学部教授 上西 充子
法政大学キャリアデザイン学部教授 梅崎 修
東海学園大学経営学部准教授 南雲 智映
労働調査協議会主任調査研究員 後藤 嘉代

1 はじめに

2015年10月から順次施行となった若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）は第26条に「国は、学校と協力して、その学生又は生徒に対し、職業生活において必要な労働に関する法令に関する知識を付与するように努めなければならない」と規定した。労働関係法制度に関する教育の必要性は既に厚生労働省（2009）「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書」が指摘していたが、ようやく法律にその必要性が記されたことになる。

その背景には、違法行為を伴う長時間労働に若者がさらされていることへの社会的関心の高まりがある（いわゆる「ブラック企業」問題や「ブラックバイト」問題）。アルバイトの労働問題については、上述の研究会（厚生労働省 2009）が調査を実施して以降、連合（2014）、上西他（2014）、ブラック企業対策プロジェクト（2015）など実態調査が繰り返し行われ、メディアに加え国会でも問題が取り上げられたことから、2015年夏には厚生労働省がみずから大学生のアルバイトの実態調査を実施した（厚生労働省 2015）。学生が経験したアルバイトの58.7%で労働条件を示した書面が交付されていないこと、アルバイトを行って

いる学生の60.5%が何らかの労働条件上のトラブルを経験していることなど、多くの学生が違法・不当な扱いにさらされていることが改めて確認された。

このアルバイトの実態調査を受けて、厚生労働省は事業主団体への要請（新規）やチラシ・冊子等の作成による周知・啓発（新規）、高校、大学等への労働法制の普及にかかる講師派遣やセミナー等の実施（拡充）などを行うと発表している（厚生労働省 2015）。

このように厚生労働省が対策に乗り出したことは評価できるが、気になる点もある。厚生労働省の対策においては、労働基準法などの労働法の知識の付与に重点が置かれる一方で、労働組合の役割が軽視されているということはないだろうか。

厚生労働省は2014年11月に「確かめよう労働条件」という労働条件に関する総合情報サイトを開設したが、例えばその中の「しっかり学ぼう！働くときの基礎知識」（2015年11月20日公表、12月8日更新）を見ると、「労働時間の決まり」など労働基準法の基本事項は解説されている一方で、労働組合の役割を説明する項はない。「問題を解決するための機関」としては労働基準監督署や都道府県労働局の窓口への相談が勧められており、「労働組合を通じてのあるいは加盟しての交

渉」は形式的に言及されるにとどまっている。

また、厚生労働省が行った上述のアルバイトの実態調査では、「労働条件などに関して困ったことがあった場合、どうしましたか。(どうしますか。)」という問いに対し、「知人・友人に相談した」などのほか、「専門の相談窓口で相談した」という選択肢が設けられているが、その内訳は「労働基準監督署等」「労働条件相談ほっとライン」「自治体」「その他」となっており、「労働組合」という選択肢は設けられていない。

実際には、たとえば連合は常設の「なんでも労働相談ダイヤル」で非組合員からの労働相談も受け付けており、2015年12月には「ブラック企業」「ブラックバイト」をテーマとした2日間の集中労働相談ホットラインも実施して、過去最多の979件の相談が寄せられたという(連合 2015)。ほかにも広く一般からの労働相談を受け付けている労働組合は多く、学生の労働相談を受け付けているブラックバイトユニオンは残業代の不払いを取り返すなどの個別事例の解決を積み重ねており、さらに個別指導塾ユニオンは団体交渉を進めて個別指導塾のコマ給廃止協約を締結するなど、労働組合だからこそできる活動を展開している(POSSE 編集部 2015)。

このように、労働組合が学生にとっても労働問題の解決に役立つ機関であるにもかかわらず、その存在の意義は学生には十分に認知されていない。そのため連合が労働組合の役割を伝える寄付講座を複数の大学で実施しているが(その意義と課題について、梅崎 2015)、我々が2013年10月に全国の大学3、4年生を対象に実施した調査結果(上西他 2014)では、労働組合を「聞いたことはある」と回答した者と「知っている」と回答した者とに二分されているのが現状である。

そこで我々は、2013年10月に実施した上記の調査からさらに検討を進めるため、同調査の回答者に対し、2年後の2015年10月に改めて追跡調査を行い、社会人生活を始めた彼らの就業状況、労働組合への加入状況、ワークルール認知・労働組合認識の現状などを把握した。

2 調査の実施概要

本調査(「初期キャリアと労働組合認知に注目した大学生の卒業後追跡調査」)は、2013年10月に実施した「大学生の労働意識、労働知識調査」(以下、「大学生調査」と表記)の追跡調査である(2013年の調査結果については、上西他 2014および梅崎他 2015参照)。

調査作業は株式会社マクロミルに委託し、Web画面上での個別記入方式で実施した。

2013年10月の「大学生調査」では、調査対象者数を3、4年生各700人、計1400人と設定し、文部科学省学校基本調査の学部学生数をもとに、学年、性別、専攻別のサンプル割り当て基準を作成し、株式会社マクロミルに依頼して同社に登録している大学生に対してWeb画面上での個別記入方式で回答を依頼した。回収サンプル数は1,448であった。

2年後の2015年10月に実施した今回の追跡調査は、引き続き株式会社マクロミルに委託し、「大学生調査」の回答者にWeb画面上での個別記入方式で回答を依頼したものであり、412件の回収サンプル数を得た。得られた回答については、「大学生調査」時の回答内容を接合したデータを作成して分析を行った。

3 回答者のプロフィール

まず、調査回答者412人のプロフィールについてみておきたい。

性別構成は男性50.5%、女性49.5%とほぼ半数ずつで、平均年齢は23.7歳、20代前半が83.5%、20代後半が15.3%を占める。

「大学生調査」実施時の学年は「大学3年生」が49.0%、「大学4年生」が51.0%、専攻は「文系」が54.1%、「理系」が34.0%である。

現在の居住地は、全国に分散しているが、「東京」が13.8%と最も多く、これに「埼玉」、「千葉」、「神奈川」を合わせた東京近県の割合は36.2%と4割近くを占める。そのほか「大阪」が9.2%、「愛知」

が5.8%である。

以下では、回答者の大学卒業後の状況と、現在の状況についてみることにする。

(1) 卒業後の状況

大学卒業直後の状況を見ると、「仕事をした（アルバイト等を含む）」は60.2%、「進学した」が16.7%で、「その他、（まだ）卒業していない、無業など」（23.1%）も2割強を占める。男女別にみると、女性は「仕事をした」が71.6%と男性（49.0%）を上回り、男性は、「進学した」（22.1%）や「その他、（まだ）卒業していない、無業など」（28.8%）を合わせると約半数を占める。大学時

の専攻別では、文系で「仕事をした」が76.2%と8割近くを占めるのに対し、理系は32.1%にとどまる。理系の場合、「進学した」が37.9%と最も多く、「その他、（まだ）卒業していない、無業など」も30.0%を占める。

大学卒業直後に「進学した」と回答した者は全員が現在も在学中である。大学卒業直後に「その他、（まだ）卒業していない、無業など」と回答した者のうち、現在までに「仕事をした」割合は13.7%、「仕事はしていない」割合は20.0%、「（まだ）大学を卒業していない」割合は66.3%となっている。「大学生調査」時の学年ごとに卒業後の状況を見ると表1のとおりである。

表1 大学卒業直後の状況

		仕事をした (アルバイト 等を含む)	進学した	その他、(まだ)卒業していない、無業など			件数	
				現在までの仕事の経験				
				仕事をした	仕事はして いない	(まだ)大学 を卒業して いない		
全体		60.2	16.7	23.1	3.2	4.6	15.3	412
大学生調査時の学年	3年生	55.0	18.8	26.2	3.5	4.0	18.8	202
	4年生	65.2	14.8	20.0	2.9	5.2	11.9	210

(2) 現在の状況

次に、大学卒業直後に「仕事をした」、または、大学卒業から現在までの間に「仕事をした」と回答した261人（全回答者の63.3%）について、現在の状況を見ると、「卒業後最初に働いた会社で、現在も働いている」（78.5%）がほぼ8割と多数を占め、残りは「卒業後最初に働いた会社を辞め、現在は別の会社で働いている（アルバイト等を含む）」いわゆる転職経験者が10.7%、「卒業後最初に働いた会社を辞め、現在は求職中である」が5.0%、「卒業後最初に働いた会社を辞め、現在は専門学校や大学院などに通っている」が2.3%、「卒業後最初に働いた会社を辞め、現在は特に何もしない」が3.4%である。

また、現在働いている会社の労働組合の有無を見ると、「労働組合はある」が40.3%、「労働組合はないが従業員組織（社員会など）がある」が2.1%

を占める。一方、「労働組合も従業員組織もない」は18.9%で、「わからない」も24.5%と少なくない。ここで、初職正社員（大学卒業直後、正社員として仕事をした者）に限定して、組合の有無別に現在の状況を見ると、「卒業後最初に働いた会社で現在も働いている」は初職正社員：組合ありで93.5%と、初職正社員：組合なし・わからない層（78.7%）を15ポイント程度上回っており、初職正社員：組合あり層で就業継続率が高いことが確認できる。

なお、労働組合への加入状況については、「勤め先にある労働組合に加入している」は31.0%を占め、「勤め先以外の労働組合に加入している」（2.3%）を合わせても、現在組合に加入している割合は3分の1程度である。

4 就職活動から内定まで

以下では、大学卒業直後に「仕事をした」回答者 202人（卒業後最初に働いた会社での雇用形態が「アルバイト・パート」、「その他」を除く）の就職活動から内定までの経緯についてみていきたい。

まず、卒業後、最初に働いた会社をどのように探したか（複数回答）についてみると、「就職情報サイトや就職情報誌で探した」が52.0%と半数強を占め、際立って多くなっている。以下、「大学のキャリアセンター、就職課などで探した」（15.3%）、「就職フェアに参加した」（11.4%）、「大学の教員や先輩の紹介、学校推薦で」（11.4%）、「就職支援会社を通じて探した」（9.9%）などの順となっている。男女別にみると、「就職情報サイトや就職情報誌で探した」は女性（46.9%）に比べて男性（58.4%）で多く、「就職支援会社を通じて探した」も男性（15.7%）が女性（5.3%）を

10ポイント上回っている。また、大学時の専攻別にみると、理系では、「大学の教員や先輩の紹介、学校推薦で」が24.4%と文系（7.2%）に比べて多い。

卒業後、最初に働いた会社を選ぶ際に重視した点（複数回答）については、「自分の能力が活かせる」が31.7%と最も多く、以下、「福利厚生が充実している」（28.7%）、「雇用が安定している」（27.7%）、「働きがいがある」（26.7%）、「職場の雰囲気が良い」（23.8%）、「仕事を通じて成長できる」（23.3%）が上位にあげられている（表2）。

初職の雇用形態、組合の有無別にみると、初職正社員：組合あり層では「雇用が安定している」（39.1%）、「福利厚生が充実している」（39.1%）、「勤務時間・勤務制度がきちんとしている」（25.0%）、「知名度がある」（21.7%）、「応募先・就職先の規模が大きい」（15.2%）で初職正社員：組合なし・わからない層を大きく上回るといった特徴がみられる。

表2 最初に働いた会社を選ぶ際に重視した点（複数回答、%）

	自分の能力が活かせる	自分の個性が活かせる	仕事を通じて成長できる	社会的意義のある仕事ができる	働きがいがある	応募先・就職先の規模が大きい	知名度がある	経営ビジョンがしっかりしている	成長性、将来性がある	グローバルに展開している	職場の雰囲気がよい	優秀な人材が多い	学んだことが活かせる	仕事を通じて専門的知識や技術が身につく	賃金水準が高い	雇用が安定している	勤務時間・勤務制度がきちんとしている	福利厚生が充実している	教育・研修制度がしっかりしている	先輩が働いている	仕事に必要な施設・設備が整っている	その他	件数	
全体計	31.7	14.4	23.3	17.8	26.7	9.4	11.9	3.5	9.9	5.9	23.8	3.5	17.8	13.4	8.4	27.7	20.3	28.7	7.9	3.0	3.5	14.9	202	
初職正社員	組合あり	31.5	9.8	22.8	19.6	28.3	15.2	21.7	5.4	14.1	8.7	21.7	4.3	17.4	12.0	8.7	39.1	25.0	39.1	13.0	3.3	3.3	10.9	92
	組合なし・わからない	30.9	16.0	24.5	16.0	25.5	4.3	4.3	2.1	7.4	4.3	27.7	3.2	17.0	14.9	8.5	21.3	14.9	20.2	4.3	2.1	2.1	14.9	94
初職契約・派遣	37.5	31.3	18.8	18.8	25.0	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	25.0	12.5	6.3	0.0	25.0	18.8	0.0	6.3	12.5	37.5	16	

また、卒業後最初に働いた会社について、内定から実際に就職するまでの間の研修等への参加状況（複数回答）をみると、「研修等はなかった」が52.5%を占め、研修等に参加した割合は半数弱となっている。研修等の内容をみると、「宿泊型の研修に参加した」が17.8%と最も多く、これに「通学型の研修に参加した」（14.9%）、「通信教育を受講した」（11.9%）、「内定した会社でアルバイトをした」（8.4%）などが続いている。

さらに、初職が正社員だった者について入社後の新人研修の実施状況を組合有無別にみると、組合なし・わからない層では「新人研修はなかった」

が14.9%と1割台半ばを占めるのに対し、組合あり層では5.4%と差がみられる。

5 現在の仕事

以下では、現在の仕事について、仕事に対する満足度、現在の勤務先の特徴、会社との関係性、職場生活に対する満足度、今後希望するキャリアについてみることにする。分析の対象は、現在働いている233人である（現在正社員172人、現在契約・派遣・アルバイト等61人）。また、現在の雇用形態別の分析のほか、現在正社員として働い

ている回答者については、組合の有無別にその特徴をみていくことにする。

(1) 現在の仕事の満足度

まず、現在の仕事に対する満足度をみると、「やや満足している」が39.1%と最も多く、これに「満足している」(15.0%)を合わせた“満足”の割合は54.1%と半数強を占める(表3)。一方の“不満”(「やや不満である」と「不満である」の合計)は22.3%と、“満足”が“不満”を大きく上回っている。

なお、「どちらともいえない」も23.6%を占める。

“満足”の割合は、現在契約・派遣・アルバイト等(45.9%)に比べて、現在正社員層(57.0%)で多くなっているが、さらに組合の有無別にみると、現在正社員：組合あり層では、“満足”が60.7%と現在正社員：組合なし・わからない層(53.1%)を8ポイント上回っており、職場における労働組合の有無(の認知)が仕事満足度にも影響を及ぼしていることがうかがえる。

表3 現在の仕事の満足度 (%)

	満足している	やや満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	件数	満足計	不満計
全体	15.0	39.1	23.6	13.3	9.0	233	54.1	22.3
現在正社員計	15.1	41.9	21.5	12.8	8.7	172	57.0	21.5
組合あり	14.6	46.1	20.2	13.5	5.6	89	60.7	19.1
組合なし・わからない	16.0	37.0	22.2	12.3	12.3	81	53.1	24.7
現在契約・派遣・アルバイト等	14.8	31.1	29.5	14.8	9.8	61	45.9	24.6

(2) 現在の勤務先について

「長時間労働をする人が多い」や「休みを取れない人が多い」などの勤務先の特徴について、「該当するものはない」を含む17項目をあげ、あてはまるものをすべて選んでもらった。その結果をみると、「該当するものはない」が48.1%と半数近くを占めるものの、「長時間労働をする人が多

い」(31.8%)や「休みを取れない人が多い」(19.3%)などが2～3割ずつあげられているほか、「精神的に不調になり辞める人が多い」(10.3%)も1割を占めている(表4)。

雇用形態別にみると、「上記に該当するものはない」は現在契約・派遣・アルバイト等で68.9%と多数を占めるが、現在正社員は40.7%と少な

表4 現在の勤務先について(複数回答、%)

	長時間労働をする人が多い	休みを取れない人が多い	大量離職と大量採用が繰り返されている	精神的に不調になり辞める人が多い	セクハラ・パワハラが横行している	ノルマ・目標管理が厳しすぎる	苛烈に働かされる、使い捨てられる	深夜に突然呼び出される	新卒入社3年未満で管理職に抜擢される人がいる	同一業種の他企業に比べて賃金レベルが低い	不払い残業がある	給与の支払いが遅れる	販促や売り上げ達成のため自己負担が大きい	産休・育休・介護休業が取れない	上記に該当するものはない	件数
全体	31.8	19.3	5.2	10.3	4.3	6.0	3.0	0.4	2.1	7.3	6.4	1.3	0.9	3.0	48.1	233
現在正社員計	39.0	22.7	6.4	10.5	5.8	7.6	4.1	0.6	2.9	7.0	8.1	0.6	0.6	2.9	40.7	172
組合あり	36.0	18.0	3.4	10.1	4.5	12.4	3.4	1.1	2.2	4.5	7.9	1.1	1.1	2.2	40.4	89
組合なし・わからない	43.2	28.4	9.9	11.1	7.4	2.5	4.9	0.0	3.7	9.9	8.6	0.0	0.0	3.7	39.5	81
現在契約・派遣・アルバイト等	11.5	9.8	1.6	9.8	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0	8.2	1.6	3.3	1.6	3.3	68.9	61

注 上表にあげた選択肢のほかに、「社会保険に加入していない正社員がいる」、「人事査定が低い者に対して退職勧奨している」があるが、回答者が皆無だったため、表4からは割愛した。

い。現在正社員は「長時間労働をする人が多い」が39.0%と全体計を上回っており、組合の有無別にみると、現在正社員：組合なし・わからない層では「長時間労働をする人が多い」が43.2%に上るほか、「休みを取れない人が多い」（28.4%）では、現在正社員：組合あり層を10ポイント上回っており、正社員のなかでも厳しい職場環境にあることがわかる。

また、仕事の満足度別にみると、人数はそれほど多くはないが現在の仕事に“不満”と回答した層においては、「長時間労働をする人が多い」（46.2%）が半数近くを占めるほか、「休みを取れない人が多い」や「精神的に不調になり辞める人が多い」が約3割、「大量離職と大量採用が繰り返されている」や「同一業種の他企業に比べて賃金レベルが低い」、「不払い残業がある」が1割台半ばを占め、こうした勤務先の状況が仕事に対する満足度にも影響していることが確認できる。

ここで、第1位にあげられている「長時間労働をする人が多い」に関連して、先月1週間あたりのおおよその実労働時間（休憩を除き、残業を含む）をみると、週60時間以上の割合は全体で9.9%と1割を占める。また、「不払い残業がある」に関連して、残業手当の支給状況をみると、「全額支払われている」は50.6%と半数を占めるが、「全く支払われていない」（10.3%）が1割、「一部支払われている」（18.9%）と合わせると、全部又は一部の残業代が支払われていない割合はほぼ3

割を占める。現在正社員について、組合の有無別にみると、労働時間の長さにはあまり差はみられないが、残業手当の支給が「全額支払われている」割合は組合あり層で64.0%であるのに対し、組合なし・わからない層では43.2%と約20ポイントの差がみられる。なお、現在契約・派遣・アルバイト等は「残業はしていない」が3割と正社員に比べて多いが、全部又は一部の残業代が支払われていない割合も16.4%と少なくない。

(3) 会社との関係

現在働いている会社との関係性を示す5つの項目をあげ、「あてはまる」から「あてはまらない」までの5段階で評価してもらった結果をみると、『この会社なら、どんな仕事でも引き受ける』や『この会社の問題があたかも自分自身の問題であるかのように感じる』については、“あてはまらない”（「あてはまらない」と「どちらかといえばあてはまらない」の合計）が“あてはまる”（「あてはまる」と「どちらかといえばあてはまる」の合計）を大きく上回る。反対に、『この会社を離れるとどうなるか不安である』については、“あてはまる”が42.5%を占め、“あてはまらない”（25.8%）を上回っている（表5）。こうした結果から、会社からは離れたくはないが、仕事や会社にかかわる問題については、一定の距離感を持っていることがうかがえる。

表5 現在の会社との関係（%）

	あてはまる	どちらかという とあてはまる	どちらとも いえない	どちらか という とあては まらない	あてはま らない	あてはまる 計	あてはま らない計
この会社に必要なら、どんな仕事でも引き受ける	3.9	11.6	39.9	22.3	22.3	15.5	44.6
この会社の問題があたかも自分自身の問題であるかのように感じる	4.7	13.7	36.1	23.6	21.9	18.5	45.5
この会社の一員であることを誇りに思う	6.9	26.6	42.5	11.6	12.4	33.5	24.0
この会社のメンバーであることを強く意識している	5.2	25.8	41.6	14.6	12.9	30.9	27.5
この会社を離れるとどうなるか不安である	13.3	29.2	31.8	10.7	15.0	42.5	25.8

また、会社との関係について、“あてはまる”の割合を雇用形態別に比較すると、いずれも現在正社員が現在契約・派遣・アルバイト等を上回り、なかでも、『この会社の一員であることを誇りに

思う』、『この会社のメンバーであることを強く意識している』、『この会社を離れるとどうなるか不安である』では20ポイント前後の差がみられる(図1)。

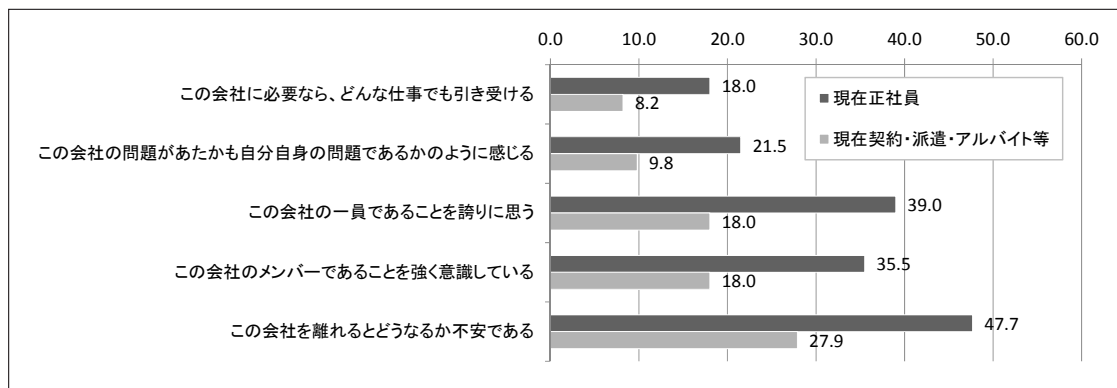


図1 現在の会社との関係 “あてはまる”の割合 (%)

(4) 現在の職業生活

現在の職業生活の満足度についてみると、『職業生活全体』に対する評価では、“満足”(「満足している」と「やや満足している」の合計)が35.2%で、“不満”(「不満である」と「やや不満である」の合計、19.7%)を上回っている(表6)。

個別の項目について、“満足”の割合が高い順にみると、『雇用の安定性』(48.9%)、『仕事の内容・やりがい』(48.1%)、『職場の人間関係、コミュ

ニケーション』(47.6%)、『福利厚生』(47.6%)、『職場の環境(照明、空調、騒音等)』(45.9%)では、半数近くが“満足”と回答しており、“不満”を大きく上回っている。とりわけ『雇用の安定性』については、明確に「満足している」(17.6%)が2割近くを占めている。一方で、『賃金』については、“満足”は30.9%と3割にとどまり、“不満”(33.9%)もほぼ同率を占める。

表6 職業生活の満足度 (%)

	満足している	やや満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	満足計	不満計
職業生活全体	8.2	27.0	45.1	11.6	8.2	35.2	19.7
雇用の安定性	17.6	31.3	38.2	7.3	5.6	48.9	12.9
仕事の内容・やりがい	9.0	39.1	33.9	11.2	6.9	48.1	18.0
職場の人間関係、コミュニケーション	14.2	33.5	30.9	15.5	6.0	47.6	21.5
福利厚生	13.3	34.3	40.3	6.4	5.6	47.6	12.0
職場の環境(照明、空調、騒音等)	12.0	33.9	42.1	9.0	3.0	45.9	12.0
労働時間・休日等の労働条件	11.6	29.6	32.6	16.7	9.4	41.2	26.2
人事評価・処遇のあり方	6.9	30.5	41.2	13.7	7.7	37.3	21.5
教育訓練・能力開発のあり方	5.2	29.2	47.2	12.4	6.0	34.3	18.5
賃金	7.3	23.6	35.2	21.5	12.4	30.9	33.9

雇用形態別にみると、“満足”はいずれの項目も現在正社員が現在契約・派遣・アルバイト等を上回るが、特に、現在正社員で満足度が高い『雇用の安定性』（正社員：58.7%、契約・派遣・アルバイト等：21.3%）や『福利厚生』（正社員：55.8%、契約・派遣・アルバイト等：24.6%）で雇用形態間の差が大きくなっている。

さらに、現在正社員に限定して、組合の有無別に“不満”の割合をみると、組合あり層、組合なし・わからない層ともに、『仕事の内容・やりが

い』については2割弱とほとんど差はみられないが、『賃金』や『労働時間・休日等の労働条件』、『教育訓練・能力開発のあり方』については、組合なし・わからない層が組合あり層を10ポイント強上回っており、組合なし・わからない層で不満を持っている割合が多い。また、総合的にみた『職業生活全体』の“不満”の割合をみても、組合あり層（16.9%）に比べて組合なし・わからない層（25.9%）が9ポイント上回っている（図2）。

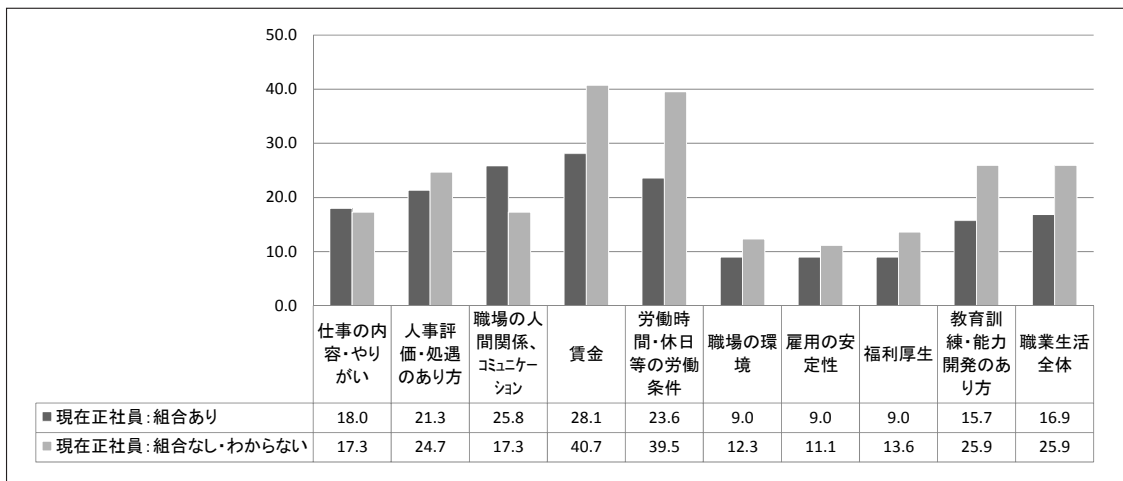


図2 職業生活の満足度（“不満”の割合、%）

(5) 今後希望するキャリア

今後の職業生活について、望ましいと思うコースを選んでもらった結果では、「1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース」が28.3%と最も多く、これに「1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」（18.0%）や「1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」（14.6%）を合わせた“1つの会社に長く勤める”ことを希望している割合は6割を占める。そのほか、「いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース」が16.3%、「いくつかの会社を経験してだんだん管理的な地位になっていくコース」が8.6%、「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」が3.4%となっている。男女別にみると、

“1つの会社に長く勤める”ことを希望する割合は女性（55.5%）が男性（68.8%）を13ポイント下回っている。また、女性は「1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース」（34.3%）が男性（19.8%）に比べて多いが、「1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」については男性（30.2%）が女性（9.5%）を大きく上回っている。大学時の専攻別にみると、理系では、「1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」が20.0%と文系（13.2%）に比べて多く、“1つの会社に長く勤める”の割合は理系（71.1%）が文系（61.6%）を上回っている。

雇用形態別にみると、現在正社員は「1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になってい

くコース」が22.1%を占めるが、現在契約・派遣・アルバイト等では6.6%と少ない。また、現在契約・派遣・アルバイト等は、「1つの会社で長く勤め自分の生活に合わせた働き方が選択できる」が32.8%と現在正社員（26.7%）に比べてやや多くなっている。また、「1つの会社に長く勤める」の割合をみると、現在正社員（63.4%）に比べて少ないものの、現在契約・派遣・アルバイト等も54.1%と半数強に及んでいる。なお、現在契約・派遣・アルバイト等については、「その他」という回答が2割を占めており、今後のキャリアが描き切れていない層も一定数存在することが示されている。

6 労働者のワークルール認知と労働組合に対する意識

以下では、ワークルールの認知状況と労働組合に対する意識をみることにする。分析の際、「大学生調査」と同一設問については、在学時と現在の意識の変化についても着目したい。

(1) 労働者のワークルール認知

団結権、最低賃金、残業割増など、「内容のわかるものはひとつもない」を含め、労働者の権利にかかわるものを中心に18の項目をあげ、内容

のわかるものをすべて選んでもらった。

現在働いている人に限定すると、内容の分かる割合は、「育児休業」（76.0%）と「最低賃金」（75.5%）、「ハローワーク（公共職業安定所）」（75.5%）が7割台半ばと上位にあげられる（図3）。以下、「年次有給休暇（年休）」（68.7%）、「男女雇用機会均等法」（65.7%）、「産前・産後休暇」（64.4%）、「介護休業」（63.9%）、「就業規則」（63.1%）が6割台、「雇用保険」（57.5%）、「派遣労働者」（53.2%）、「労災保険」（52.4%）が5割台を占める。一方、「教育訓練給付」（22.7%）、「未払い賃金の請求権」（27.5%）、「団結権」（37.3%）、「残業割増」（39.5%）では、内容のわかる割合はそれほど高くない。なお、「内容のわかるものはひとつもない」は9.9%と1割を占め、内容のわかる平均個数は9.24個である。

初職の雇用形態別、組合有無別に現在と在学時のワークルール認知の変化をみると、「就業規則」については在学時に比べて内容のわかる割合が高くなっているが、他の項目には認知度の上昇はほとんどみられない。一方、「残業割増」について内容のわかる割合をみると、初職正社員：組合あり層で52.2%→48.9%と認知度がやや減少しているのに対し、初職正社員：組合なし・わからない層（52.1%→42.6%）と初職契約・派遣・アルバイト等（39.7%→23.3%）では、認知度が在学時

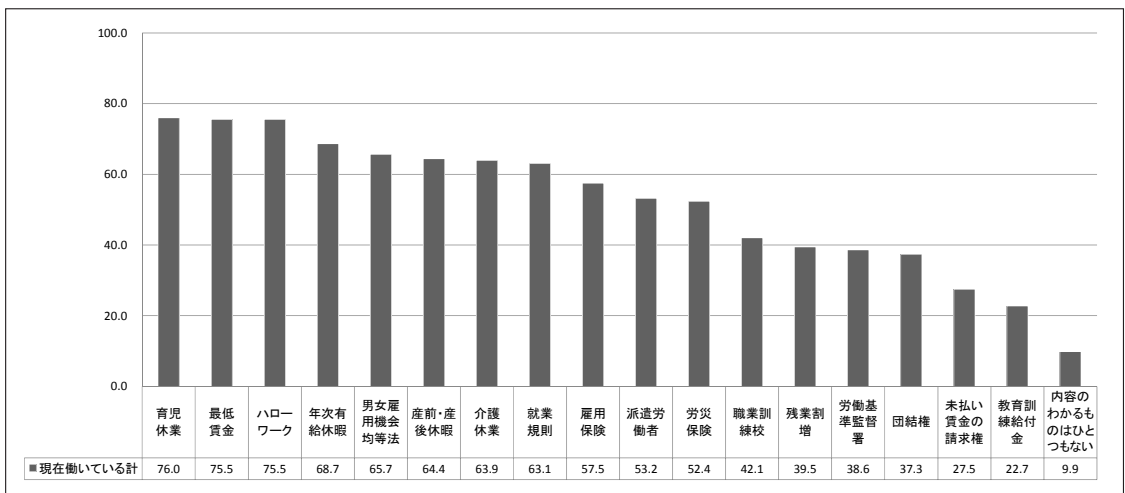


図3 労働者のワークルール認知（複数回答、%）

に比べ大幅に減少していることが注目に値する。

次に、初職の雇用形態、組合の有無別に、内容のわかる平均個数を「大学生調査」と比較すると、初職正社員：組合あり層では、平均個数に増減はみられないが、初職正社員：組合なし・わからない層と初職契約・派遣・アルバイト等層では、内容のわかる平均個数は1個程度減少しており、労働者のワークルール認知は初職の働き方や勤務先の状況によって、変化する可能性が示されている（表7）。

表7 労働者のワークルール認知
(内容のわかる平均個数)

		在学中(2013)	現在(2015)
全体計		9.7	9.1
初職 正社員	組合あり	10.6	10.6
	組合なし・わからない	9.7	8.8
初職契約・派遣・アルバイト等		8.4	7.6

(2) 労働組合に対する意識

まず、「大学生調査」から、今回の追跡調査の全回答者を対象に在学時の労働組合の認知状況をみると、全体では、「聞いたことはある」が55.6%と過半数を占め、「知っている」が43.2%と4割強にとどまっていた。これを初職の雇用形態、組合の有無別にみると、労働組合を「知っている」割合は、初職正社員：組合あり層では52.2%と半数強を占め、この割合は初職正社員：組合なし・わからない(38.3%)、初職契約・派遣・アルバイト等(32.9%)の順で少なくなる。また、在学時の組合の必要性に関する設問への回答をみると、「労働組合は是非必要だ」は25.7%と4分の1程度で、これに「労働組合はどちらかといえばあった方がよい」(49.0%)を合わせると約4分の3が労働組合に肯定的な回答をしていた。これを初職の雇用形態、組合の有無別にみると、「労働組合は是非必要だ」とする割合は、初職正社員：組合あり(41.3%)、初職正社員：組合なし・わからない(23.4%)、初職契約・派遣・アルバイト等(16.4%)の順で少なくなっており、在学時

の労働組合の認知状況によって、初職の選択に影響を及ぼす可能性があることが示唆される。

それでは、現在の労働組合に対する意識はどのように変化しているのだろうか。今回調査の全回答者を対象にした労働組合の必要性に対する回答をみると、「労働組合は是非必要だ」は23.3%で、これに「労働組合はどちらかというもあった方がよい」の40.5%を合わせると労働組合の必要性に対して肯定的な考え方をしているのは6割強である。前掲の在学時の回答と比較すると、「労働組合は是非必要だ」と「労働組合はどちらかというもあったほうがよい」を合わせた割合は10ポイント程度減少がみられるが、これを大学卒業後に仕事をした者に限定して比較しても同程度の変化がみられ、就業経験によって労働組合に対する意識も変化することがうかがえる。また、今回調査について、それ以外の回答をみると、「労働組合はない方がよい」は1.2%にとどまるものの、「労働組合はあってもなくてもよい」(11.4%)や「わからない」(23.5%)も3割強を占めている。初職の雇用形態、組合の有無別にみると、初職正社員：組合あり層では、「労働組合は是非必要だ」が33.7%と他の層を大きく上回っているのに対し、初職正社員：組合なし・わからない層や初職契約・派遣・アルバイト等では、「わからない」がそれぞれ27.7%、38.4%と初職正社員：組合あり(9.8%)に比べて多くなっている。

他方、労働組合に「加入していない」回答者に労働組合への加入意向をたずねた結果をみると、「声をかけられたら、加入してもよい」(24.1%)が4分の1程度を占めるものの、明確に「加入したい」という回答は8.0%にとどまる。そのほか「よくわからない」が58.6%と6割近くを占め、「加入したくない」(9.2%)は1割程度である。初職の雇用形態、組合の有無別にみると、「加入したい」割合はいずれも1割弱と多くないが、初職契約・派遣・アルバイト等では「よくわからない」が65.7%と初職正社員を10ポイント程度上回っている。

(3) 労働組合の活動評価

次に、労働組合の活動に対する評価や期待についてみることにする。労働組合に「加入している」回答者（87人）の労働組合の活動に対する評価をみると、「どちらともいえない」が62.1%と6割強を占めるものの、「満足」（「満足している」と「やや満足している」の合計）が25.2%と“不満”（「不満である」と「やや不満である」の合計）の12.6%を上回っている。

また調査では、全回答者を対象に、表8に示す11の取り組みをあげ、それぞれについて「期待している」から「期待していない」までの5段階

で回答してもらった。「期待している」と「ある程度期待している」を合わせた“期待している”の割合をみると、『従業員の不満や苦情を会社に伝える』（55.8%）、『一方的な解雇をやめさせる』（50.5%）、『給料・ボーナスを上げるために交渉する』（50.2%）、『長時間労働の削減に取り組む』（49.5%）で5～6割を占め、これらは“期待している”が“期待していない”を大きく上回っている。一方、『ボランティア活動や社会貢献活動に取り組む』や『失業者に対する支援を行なう』は“期待している”は2割台にとどまり、“期待していない”と同程度か、下回る結果となっている。

表8 労働組合への期待（%）

	期待している	ある程度期待している	どちらともいえない	あまり期待していない	期待していない	期待している計	期待していない計
従業員の不満や苦情を会社に伝える	11.4	44.4	31.3	10.2	2.7	55.8	12.9
一方的な解雇をやめさせる	11.2	39.3	38.8	7.5	3.2	50.5	10.7
給料・ボーナスを上げるために交渉する	13.8	36.4	34.0	11.9	3.9	50.2	15.8
長時間労働の削減に取り組む	13.6	35.9	35.9	10.9	3.6	49.5	14.6
仕事の量や配分を改善する	9.5	29.1	47.6	9.5	4.4	38.6	13.8
職場の同僚とのコミュニケーションを深める	5.1	19.7	46.8	19.2	9.2	24.8	28.4
セクハラ・パワハラを防ぐなど職場環境をよくする	7.5	35.0	41.3	11.7	4.6	42.5	16.3
会社の経営の透明性を向上させる	7.3	29.6	47.6	11.2	4.4	36.9	15.5
非正規労働者の雇用、労働条件の改善に取り組む	8.5	30.3	46.1	11.4	3.6	38.8	15.0
失業者に対する支援を行なう	5.6	22.1	48.8	17.7	5.8	27.7	23.5
ボランティアや社会貢献活動に取り組む	4.9	15.3	49.5	19.9	10.4	20.1	30.3

雇用形態別に“期待している”の割合をみると、いずれも現在正社員が現在契約・派遣・アルバイト等を上回っており、特に、『従業員の不満や苦情を会社に伝える』（正社員：55.2%、契約・派遣・アルバイト等：39.3%）、『給料・ボーナスを上げるために交渉する』（正社員：54.1%、契約・派遣・アルバイト等：32.8%）、『長時間労働の削減に取り組む』（正社員：51.7%、契約・派遣・アルバイト等：32.8%）で差が大きい。なお、契約・派遣・アルバイト等では、『従業員の不満や苦情を会社に伝える』に次いで、『一方的な解雇を止めさせる』（39.3%）や『非正規労働者の雇用、労働条件の改善に取り組む』（37.7%）が4割近くを占め、上位にあげられている。

さらに、労働組合の加入状況別にみると、勤め

先の組合に加入している層と組合に加入していない層では様相が異なる。組合に加入していない層では、『従業員の不満や苦情を会社に伝える』に“期待している”の割合は58.0%と6割近くを占め、勤め先の組合に加入している層（42.0%）を16ポイント上回っている（図4）。そのほか、『セクハラ・パワハラを防ぐなど職場環境をよくする』や『会社の経営の透明性を向上させる』、『非正規労働者の雇用、労働条件の改善に取り組む』などでも非加入者が加入者を10ポイント前後上回っている。一方、勤め先の組合に加入している層は『ボランティアや社会貢献活動に取り組む』で“期待している”の割合が組合非加入者に比べて多くなっている。

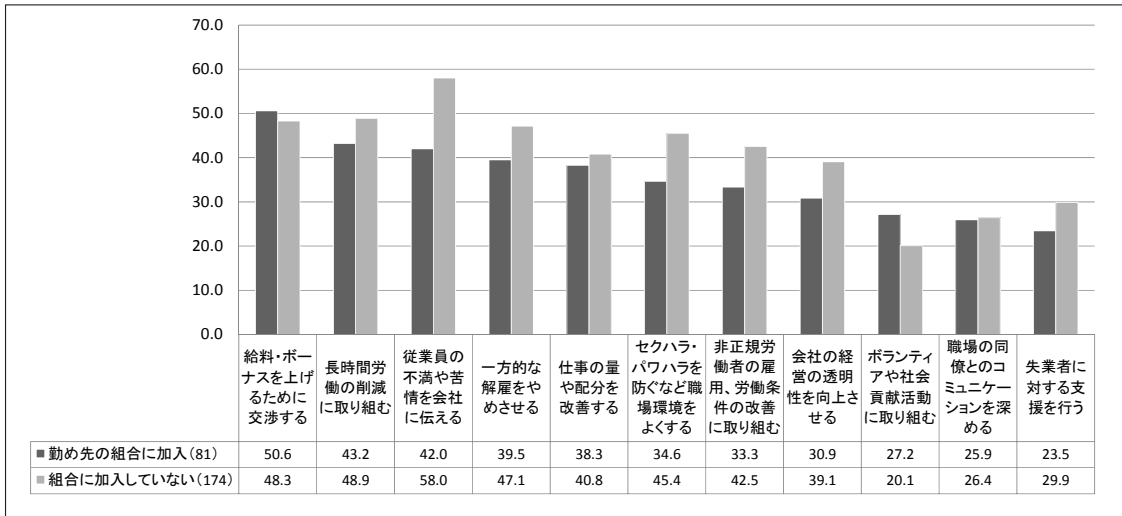


図4 組合加入状況別労働組合への期待 (%)

(4) 労働組合との関係

次に、労働組合との関係性についてみることにする。前掲の会社との関係性同様、加入する労働組合、または所属する従業員組織との関係性を示す5つの項目をあげ、「あてはまる」から「あてはまらない」までの5段階で評価してもらった結果をみると、いずれも“あてはまらない”（「あてはまらない」と「どちらかというにあてはまらない」の合計）が“あてはまる”（「あてはまる」と「どちらかというにあてはまる」の合計）を上回っている（表9）。ただし、『労働組合・従業員組織がなくなるとどうなるか不安である』については、“あてはまる”が25.4%と他の項目に比べて割合が高く、“あてはまらない”（31.2%）との差もそれほど大きくない。

い」の合計）が“あてはまる”（「あてはまる」と「どちらかというにあてはまる」の合計）を上回っている（表9）。ただし、『労働組合・従業員組織がなくなるとどうなるか不安である』については、“あてはまる”が25.4%と他の項目に比べて割合が高く、“あてはまらない”（31.2%）との差もそれほど大きくない。

表9 労働組合・従業員組織との関係 (%)

	あてはまる	どちらかというにあてはまる	どちらかというにあてはまらない	どちらかというにあてはまらない	あてはまらない	あてはまる計	あてはまらない計
労働組合・従業員組織に必要ななら、どんな仕事でも引き受ける	2.9	13.0	35.5	31.2	17.4	15.9	48.6
労働組合・従業員組織で取り上げられている問題があたかも自分自身の問題であるかのように感じる	3.6	17.4	41.3	20.3	17.4	21.0	37.7
労働組合・従業員組織の一員であることを誇りに思う	4.3	12.3	43.5	24.6	15.2	16.7	39.9
労働組合・従業員組織のメンバーであることを強く意識している	3.6	13.7	36.0	28.1	18.7	17.3	46.8
労働組合・従業員組織がなくなるとどうなるか不安である	5.1	20.3	43.5	18.1	13.0	25.4	31.2

注 それぞれの項目について、「メンバーではないので該当しない」とした回答者を除いた割合を計算している。

図5は、勤め先の労働組合に加入している81人を対象に、会社との関係性と、労働組合との関係性を比較したものである。5つの項目それぞれについて「あてはまる」と「どちらかというにあてはまる」を合わせた割合をみると、『必要なら、どんな仕事でも引き受ける』や『問題があたかも

自分自身の問題であるかのように感じる』は会社に対して、組合に対してもそれほど差はみられないが、『一員であることを誇りに思う』、『メンバーであることを強く意識している』、『離れるとどうなるか不安である』については、組合に対してよりも会社に対して“あてはまる”の割合が大

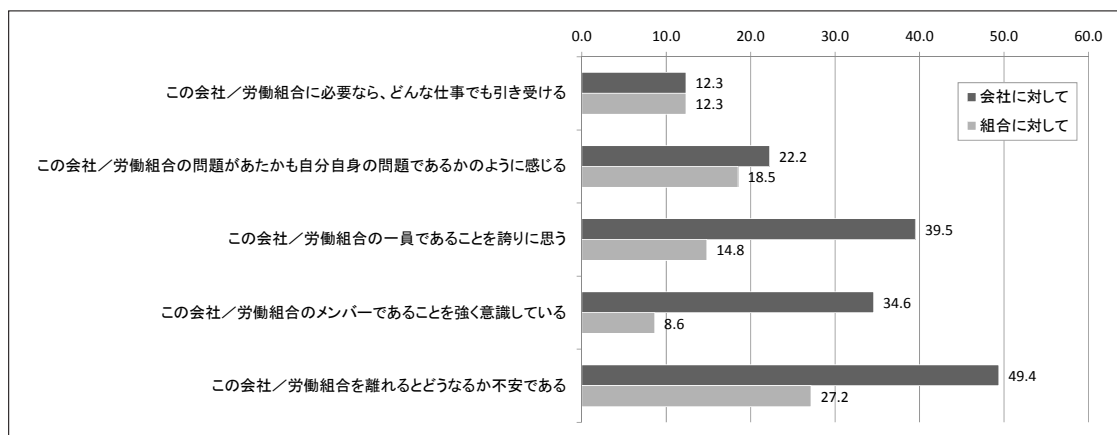


図5 労働組合加入者の会社／労働組合との関係“あてはまる”割合(%)

幅に多くなっている。

7 おわりに

本報告は、2013年に大学3、4年生を対象に実施した学生調査の継続調査の分析である。学生調査の回答者に対し、2年後に追跡調査を行い、社会人としての就業状況、労働組合への加入状況、ワークルール認知・労働組合認識の現状、現在の労働組合に対する意識などを把握した。学生時代から社会人への変化に伴う意識変化のデータは、労働教育やワークルール教育を実施・改訂するうえで欠かすことができない基礎資料となる。

実際のところ、大学生の調査は比較的容易でも、彼ら彼女らを卒業後まで追うことは難しいと言えよう。大学から職業への移行期、多くの学生＝新社会人にとって大きく環境が変わるが、その変化を継続的に把握した研究は少ない。大学時代の労働教育やワークルール教育の長期的な効果を検証する際にも、卒業後の意識変化の把握は重要であろう。また、学校、性別、学生時代のワークルール認知・労働組合認識の違いが、初職や現在の雇用環境、さらに現在の意識に与える影響を知ることが、労働教育・ワークルール教育を同じ内容で一律で行うのではなく、内容の多様性を獲得するために必要である。

本調査の主要な発見は以下の通りである。

第一に、初職が正社員だったものについて、労働組合の有無の比較を行うと、労働組合がある企業に勤めている回答者の方が雇用環境はよいことが確認された。新人研修の有無、労働時間、賃金について、労働組合あり層の方が条件はよい。この違いは、意識・認知についても同じであり、労働組合あり層の方が仕事満足度も高い傾向がある。

第二に、労働者の権利を中心としたワークルールの認知状況については、在学時に比べて内容のわかる割合が大きくなっている項目はそれほど多くなく、一部の項目については、わかる割合が縮小していることが確認された。なお、初職・正社員に絞ると、組合あり層では、ワークルールの認知状況に増減はみられないが、組合なし・わからない層と初職契約・派遣・アルバイト等層では、その認知は減少していた。

この結果は注目に値する。普通に考えれば、ワークルールの知識を「忘却した」とも解釈できるが、1、2年で忘れるとは考えられない。「認知」の意味が卒業後に変化したと考える方が事実上適格的である。すなわち、学生時代は労働者の権利を中心としたワークルール知識を「いかにあるか(内容)の知識(knowing-that)」として回答していたが、社会人としては「いかになすか(方法)の知識(knowing-how)」として回答している可能性がある¹⁾。すなわち、教科書的情報としては知っ

ている状態から手段として使えるかどうかを判断するようになった。そうであるならば、組合あり層以外で認知が低下する理由もわかる。彼ら彼女らは、それらの権利を「使えないもの」と判断させられる雇用環境にあるのではないか。

第三に、労働組合に対する評価も卒業後に低下していることが確認された。この結果も、労働組合に対する認知が knowing-that から knowing-how に変化したので、評価が低下したと解釈できる。つまり、現在の雇用環境において労働組合は「使えない」と判断している回答者が多いと考えられる。ただし、その「使えない」という評価は「潜在的な希望」を隠し持った「諦め」ではないのか。実際のところ、労働組合に対する期待を見ると、「従業員の不満や苦情を会社に伝える」などに関して労働組合なし層の期待は、労働組合あり層よりも大きい。

以上の発見は、実証された事実ではなく、現時点では解釈にとどまっている。今後詳細に分析し検討していく必要がある。

ただし、この時点でも労働教育やワークルール教育に十分な実践的含意を与えてくれるであろう。まず、労働組合がある企業に勤める卒業生の雇用環境や労働条件は良いという事実を未就労の学生に知識として伝える必要性がある。同時に、その伝えるべき知識は就業と共に剥落しないものでなければならない。つまり、knowing-how としてのワークルール知識でなければならないと考えられる。ただし、未就労時点で knowing-how としての知識をどのように伝達すべきかについては、教育実践の方法を開発する必要がある。

注

1) Ryle (1949) の知識の分類に基づく。

参考文献

上西充子・梅崎修・南雲智映・後藤嘉代 (2014) 「大学生の労働意識・労働組合認識の獲得過程と

就職活動に与える影響」法政大学キャリアデザイン学会紀要『生涯学習とキャリアデザイン』Vol.11-No.2, pp.75-88.

梅崎修・上西充子・南雲智映・後藤嘉代 (2015) 「大学生の労働組合認識とワークルール知識が就職活動に与える影響」『日本労働研究雑誌』No.655, pp.73-82.

梅崎修 (2015) 「大学生に向けた「労働組合」教育の意義と課題」『労働調査』2015年11・12月合併号, pp.4-7.

厚生労働省 (2009) 「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書」2009年2月27日

厚生労働省 (2015) 「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査結果について」2015年11月9日

ブラック企業対策プロジェクト (2015) 「学生アルバイト全国調査結果 (全体版)」(大内裕和・上西充子・本田由紀・今野晴貴) 2015年4月28日

連合 (2014) 「学校教育における「労働教育」に関する調査」2014年11月20日

連合 (2015) 非正規労働センター【集計結果】2015年12月10日(木)～11日(金)全国一斉労働相談キャンペーン「労働相談ホットライン」～これってもしかして…“ブラック企業”ブラックバイト!?!」2015年12月25日

POSSE編集部 (2015) 「エステ・ユニオンと個別指導塾ユニオンの取り組み」『POSSE』vol.28 (2015年10月), pp.12-17.

Ryle, Gilbert (1949) *The concept of Mind*, Hutchinson. (坂本百大・井上治子・服部裕幸訳『心の概念』、みすず書房、1987年)

※本調査は公益社団法人 教育文化協会による調査研究事業費および学術振興会 科学研究助成事業 基盤研究 (C) 「キャリアプロセスに関する発展的分析」の助成金を活用して実施したものである。謝してここに記す。

Changes in University Graduates' Knowledge of Work Rules and Awareness of Labor Unions: Results of the Follow-up Survey

UENISHI Mitsuko
UMEZAKI Osamu
NAGUMO Chiaki
GOTO Kayo

This report presents an analysis of data collected from a follow-up survey of university graduates. Using descriptive statistics of working condition, knowledge of work rules, and awareness of labor unions, the study attempts to provide an insight into students' transition from school to work. This data can be used as a basis for the practical education of labor laws. The follow-up survey revealed three facts. First, we examined only those who work full time at their first job and then worked in companies with a union. We found that these respondents are working under good labor conditions. Second, the respondents' knowledge of work rules did not increase even after they commenced working post their graduation. In some instances, their

knowledge decreased. In addition, we found that respondents who worked full time at their first job and thereafter worked in companies with union did not experience deterioration of their knowledge, whereas other respondents did. One possible explanation is that they forgot this knowledge of work rules; however, this interpretation is forceful. It is plausible that in their minds, the meaning of knowledge changed after they graduated. In their school days, they thought that the knowledge of work rules is declarative knowledge (knowledge of facts); however, they realize later that this knowledge is procedural knowledge (knowledge of the activities involved). Third, because of this reason, the awareness of labor unions decreased.